

рост тогда опускался, по статистике, до 100 тыс. человек в год. Они экстраполировали эту тенденцию и вышли на 50 тыс. мигрантов в год.

Естественно, я не хочу их ни в чем обвинять. Они не могут придумать показатели миграции. Они наблюдают картину, которая складывается в стране, и эту картину пытаются как то пролонгировать. И получается то, что получается.

Мне кажется, что демографические прогнозы имеют не только предупреждающее и информационное, но и мобилизующее значение. Если мы соглашаемся с тем, что будет так, как происходит сейчас, и происходит уже достаточно долго, то можно сказать, что уже почти два десятилетия мы катимся вниз.

И я вижу здесь главный риск в том, что до сих пор наши политики, наши главные структуры, даже те, которые понимают суть дела, не подают обществу сигнала о том, что будет, если мы и дальше будем отгораживаться от мигрантов, если мы и дальше будем полагаться только на собственный естественный воспроизводственный ресурс. – Ясно, что за этим последует ослабление экономики, причем гораздо более быстрое, чем сползание воспроизводственного потенциала населения. Произойдет обвал экономики, близкий к настоящему краху.

Мне кажется, в этом отношении экономисты как то очень благодушны, а политики трусливы: очень многие политики ситуацию понимают, но у них не хватает мужества спросить у населения: вы хотите, чтобы ваши дети жили хуже родителей, а внуки – еще хуже? Вы хотите, чтобы пенсии не росли; вы хотите, чтобы зарплаты замерли или даже сокращались, а социальные меры – секвестировались? Вы этого хотите?

Я думаю, что если бы люди это понимали, отношение к мигрантам было бы совершенно иным. У нас получается, что убыль трудоспособного населения до 2020 г. составит около 14 млн человек. Ни одна экономика мира не демонстрирует пока экономического роста при сокращении занятости. Такие примеры бывают исключительно эпизодически, когда имеет место кризис, и то – не очень

глубокий. Но проходят один, два, пять лет, и занятость снова начинает расти. Такие примеры кратковременного сокращения демонстрируют Германия, Великобритания, Япония. Но это сокращение не превышает двух процентных пунктов и потом восстанавливается. Более того, как обычно комментируют выход из кризиса? – Вот занятость увеличилась на ноль сколько то процентов. Вот, значит, мы выходим из кризиса. Иными словами, любой прирост рабочих мест – это экономический успех. Никогда падение численности занятых не ассоциируется и не интерпретируется как экономический успех, потому что падение числа занятых сопровождается падением ВВП.

Мне кажется, тут нельзя обвинить демографов, по крайней мере, нашу группу демографов. Мы бьем во все колокола: миграция нам необходима. Но что такое 12–13 млн мигрантов до 2020 г.? Это удвоение показателя, который имеет место сейчас вместе с нелегальной миграцией. Ксенофобия против расширения миграции, но ксенофобские настроения в наибольшей мере характерны для Москвы и Санкт Петербурга. Они почти не фиксируются в областных центрах среднего масштаба. Недавно опубликованы результаты опроса в Курске «Как вы относитесь к мигрантам?». Все будет спокойно, если политики не будут нагнетать страсти. Сейчас опять косяком пошли обвинения мигрантов в преступности. Как будто то, что совсем недавно говорил министр МВД и многократно повторяли чиновники МИДа, что преступность среди иностранных мигрантов из СНГ на порядок ниже, чем среди «своего» населения, прошло незамеченным. Про это все забыли. И сейчас опять политики один за другим начинают разыгрывать эту карту, потому что скоро 2012 г., скоро будут выборы.

Я вижу неготовность страны к той ситуации, которая у нас складывается. И именно в этом я вижу самую большую опасность. Не хватает смелости должным образом оценить вызовы этой ситуации. И поэтому ее вполне можно считать для страны катастрофической.

С.М. Белозерова

ИЭ РАН, Москва

О демографии, миграции и модернизации

В порядке дискуссии хотелось бы высказать несколько замечаний по поводу происходящих изменений в демографии, смертности, заболеваемости и миграции, наблюдаемых среди работающего населения. Трансформация экономических процессов в условиях рефор

мы очень сильно отразилась прежде всего на качестве рабочей силы, занятой в промышленности. Допущенные просчеты в реформировании экономики сопровождались не только массовым спадом производства, но и не менее массовым оттоком квалифицированных кадров,

при этом увольнялись работники активного рабочего возраста (25–40 лет). Многолетние исследования на предприятиях промышленности показали, что резкое снижение качества занятых в производстве начало проявляться уже в начале реформы – в 1993–1995 гг. В этот период из промышленности выбыло свыше 5 млн человек. В результате резко увеличилась численность старших возрастных групп, среди работников предприятий возросла заболеваемость и смертность. Следует отметить, что за весь период реформы из промышленности выбыло свыше 12 млн человек.

Накануне 1990 г. на предприятиях промышленно-производственного персонала было занято 22,5 млн человек. К началу 2009 г. на крупных и средних предприятиях осталось около 10 млн человек, самые большие потери понесло машиностроение. До реформы во всех отраслях машиностроения было занято 10,8 млн работников. На сегодня, по данным Росстата, в машиностроении осталось около 3 млн человек, а в производстве машин и оборудования в списочном составе (на октябрь 2010 г.) числилось всего 641,7 тыс. человек, при этом не заполнено около 70 тыс. вакансий.

Такие потери кадров и отсутствие заполняемости вакансий связаны не только с утратой многих производств – во многом они обусловлены снижением мотивации занятости в промышленности. Главные причины лежат в росте интенсификации труда и сохранении низкой оплаты в условиях ухудшения производственной среды. Кроме того, отмечается низкий уровень возмещения – компенсации за риски и возросшую напряженность труда. Дело в том, что еще на первом этапе массовых увольнений на предприятиях оставшиеся работники стали практиковать «совмещение операций», «зон обслуживания», «дополнительные обязанности», «сверхнормативное рабочее время». Доплаты за возросшую напряженность труда были незначительными (20–30%). При отсутствии необходимого отдыха – различные виды добавочных работ провоцировали рост заболеваемости, обострение хронических болезней, травматизм и повышение смертности. Основные причины роста заболеваемости были связаны с переутомлением, повышением физических и нервных нагрузок, стрессами. Поэтому в какой-то мере хотелось бы возразить нашим демографам по вопросу влияния алкоголя на смертность и заболеваемость. В основе роста заболеваемости и смертности на промышленных предприятиях лежит не алкоголь, а стрессы и рост напряженности труда. Наибольшие потери в связи с заболеваемостью и смертностью

пришлись на 1993–1995 гг. Это подтверждено и результатами исследований Института медицины труда под руководством Н.Ф. Измерова, и в работах Б.Т. Величковского. Более того, на недавно состоявшемся Медицинском конгрессе (декабрь 2010 г.) выступающие предложили объединить усилия демографов, экономистов, специалистов по медицине труда для анализа заболеваемости и регулирования процессов в сфере труда, в том числе в условиях модернизации. Особенно это относится к трудосбережению. Необходимость усиления внимания к этим проблемам убедительно проявилась и в наших исследованиях на предприятиях, осуществивших переход к новым технологиям. В них обозначились не только перемены в технологиях, но и возросла потребность в сохранении молодых кадров. К примеру, такие изменения отмечались на Калужском машиностроительном заводе. В начале реформы в 1992–1997 гг. средний возраст рабочих в основных цехах был в пределах 60–62 года. То есть работали люди от 45 до 75 лет. Самый пожилой возраст был отмечен в цехе «колесных пар», в котором больше половины работников была в возрасте 58–75 лет. Сегодня на этом заводе средний возраст – в пределах 40–45 лет. На предприятие пришли молодые специалисты. В цехах заменили оборудование, освоили информационную систему управления, многие процессы автоматизировали. В этих условиях обозначается проблема сбережения кадров, поскольку в новых технологиях значительно возросла сложность труда.

Более убедительны эти процессы на предприятии НПО «Сатурн», которое сегодня специализируется на выпуске авиационных и газотурбинных двигателей. Там средний возраст во многих цехах составляет 27–30 лет. Благодаря французской фирме «Снекма» предприятие закупило новое оборудование. Один многофункциональный обрабатывающий центр заменил несколько десятков бывших станочников (токарей, фрезеровщиков, расточников, строгальщиков). Новые технологии влекут за собой сокращение численности, они требуют профессионалов с современным уровнем знаний. На новом оборудовании старые квалифицированные рабочие работать не могут. Более того, даже выпускников авиационного технологического института пришлось отправлять на стажировку для освоения новых технологий. Это дорогостоящие работники, их здоровье надо беречь. Конечно, таких предприятий, как «Сатурн», у нас единицы. Следует отметить, что в области автоматизации производственных процессов особенно существенно продвинулись крупные металлургиче-

ские предприятия, в том числе Челябинский трубный, Новокузнецкий металлургический, «НЛМК» и др.

Вместе с тем следует признать, что в промышленности на современном этапе в основном преобладает старое индустриальное производство (90%) и лишь примерно 10% предприятий работают с новыми технологиями. Поэтому в трудосбережении и сохранении работоспособности просматривается как бы два направления в организации работы: применительно к персоналу на «старых предприятиях» и к «новым модернизированным производствам». Содержание работы на этих разнородных предприятиях по организации трудосбережения будет несколько отличаться, но задачи однотипны. Главная задача состоит в том, чтобы уберечь молодое поколение, которое приходит на новые технологии, и продлить его трудоспособный возраст. Одновременно стоит задача продлить возраст работающих пенсионеров. Проблема состоит в том, что на старых индустриальных производствах работает в основном старая рабочая сила, чей возраст колеблется в пределах 45–70 лет, некоторые из них работают по сокращенному рабочему времени или по «гибким графикам». Однако если предприятия будут переходить на новые технологии, то необходимо учесть, что они малолюдны и сопровождаются сложными программами управления, что не под силу ныне работающему персоналу. В этом случае надо будет решать вопрос о массовом увольнении старых работников и привлечении молодых кадров со специальной подготовкой. Кроме того, необходимо найти механизмы повышения интересов со стороны работодателей в проведении модернизации предприятий. Не менее важно принять меры по повышению привлекательности труда в промышленности, чтобы на предприятия пришли молодые кадры. Дело в том, что уже много лет в промышленности нет притока молодых людей. У нас был прирост в 5 млн человек молодого населения с 2005 по 2007 г. Но никто не пошел в промышленность. Пошли в торговлю (1,5 млн человек), на учебу (2,5 млн человек), в финансовые и управленческие структуры (0,6 млн человек), остальные предпочли остаться безработными. Мало платят, плохие условия работы, тяжелый труд. К тому же в индустриальном производстве не стыкуется современная компьютерная грамотность выпускников школ и вузов с тяжелым физическим трудом.

Для изменения ситуации должны произойти радикальные перемены в условиях деятельности предприятий. Не менее сложные изменения необходимы в формировании

новых социально-экономических отношений, включающих перемены в принципах организации оплаты труда, социальном регулировании интересов работников и работодателей, обеспечении воспроизводственных процессов в развитии работников и охране их здоровья. Это целый пласт новых экономических и социальных отношений на предприятиях и в государстве, который надо поднимать юристам, демографам, экономистам и медицинским работникам.

В этой связи хотелось бы обратить особое внимание на проблемы мигрантов. На нашей дискуссии были представлены интересные доклады по миграционной политике. Применительно к промышленности в миграционной политике есть некоторые проблемы. На новые технологии, на которых сегодня работают «Сатурн», «Иркут», группа заводов по металлургии, в том числе трубопрокатных и др., оснащенных новым оборудованием, – мигрантов из Средней Азии не берут. Они малограмотны. Крупные корпорации предпочитают привлекать зарубежных специалистов. Но они очень дорого стоят. К примеру, «Норникель» пригласил к себе иностранного топ-менеджера и предложил ему заработную плату 7 тыс. долл. в месяц, но он согласился только за 10 тыс. долл. в месяц. И они его взяли, поскольку выпускники наших вузов такую работу просто «не тянут». В учебных заведениях осталась устаревшая материальная база, негодная для практики, поэтому и выпускники не готовы работать на новом оборудовании.

Если мы собираемся модернизировать промышленность, мы должны решить проблему подготовки специалистов. Когда администрация НПО «Сатурн» закупила оборудование, она вынуждена была обучать своих работников по 5–8 месяцев и посылать их на стажировки за рубеж – в Италию и Францию. Поэтому в решении задач модернизации обозначается острая проблема – привлечение и подготовка специалистов для новых технологий.

Можно было бы не закупать оборудование, а произвести его в России. Дело в том, что мы его не изобретем, даже если восстановим наши исследовательские институты. Потеряно много времени, у нас разрушены научные школы бывших исследовательских институтов. Потребуется 10–15 лет, чтобы создать новую отраслевую науку. За короткий период мы ничего не изобретем. Наша промышленность очень отстала (примерно на 30 лет) в плане технологий. Мы не можем это быстро восполнить. Сегодня мода на инновации заключается в том, что в стране можно создать «прорывные» технологии и обогнать развитые страны

по отдельным направлениям. Если мы даже и изобретем что то необыкновенное, то его не на чем производить, нет оборудования. К примеру, мы сделали керамзиты лучше, чем за рубежом. Эти керамзиты в сплавах очень дорогие, они лежат в основе производства двигателей. Но за рубежом есть оборудование, которое позволяет качественно обрабатывать эти керамзитовые сплавы. Мы делали такие сплавы лучше и дешевле, но нам не на чем их производить и обрабатывать, нет оборудования.

Главная проблема заключается в темпах и характере преобразований, а также в определении приоритетов. Это будет зависеть от того, какую примут политику в правительстве: путь модернизации с полным обновлением всей промышленности или сохранение индустриального труда в основной массе предприятий с обновлением некоторых особо важных для оборонных отраслей производств. Многие специалисты настаивают на возрождении станкостроения. Сегодня бывшие советские станки производить не надо. Все развитые страны

уже более 20 лет производят новое комплексное оборудование. Оно способно совмещать несколько операций в обработке металла, а его обслуживание – малозатратно.

Второй вопрос – кадры. Все попытки некоторых министров и руководителей многих государственных служб, направленные на возрождение системы профтехучилищ, – ошибочны. Какие профтехучилища? Сегодня нужны высококлассные специалисты, обладающие способностью вести технологический процесс, умеющие читать и корректировать сложные программы. У нас пока не могут эти программы даже освоить. В связи с этим предстоит не только совершенствовать систему обучения и подготовки кадров, но и создать новую материальную базу в научных центрах и корпорациях. Главное – в условиях модернизации необходимо перейти на новые принципы оценки сложного труда, повысить интерес молодых кадров к работе в промышленности и принять меры, направленные на трудосбережение работников.

Е.В. Тюрюканова

Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, Москва

Компенсация сокращения численности населения и сокращения трудовых ресурсов

Я хотела сказать о компенсации сокращения численности населения и трудовых ресурсов, о которых мы говорим. Во первых, о компенсации численности населения. Во вторых, о компенсации убыли трудовых ресурсов за счет ресурсов трудовой миграции, которые пересекаются и поглощают друг друга. Я согласна, что компенсировать и то, и другое будет очень сложно. Причем полностью компенсировать естественную убыль населения мигрантами, скорее всего, невозможно.

Впрочем, это зависит от того, по какому сценарию пойдет компенсация. Если она пойдет по худшему сценарию, то, безусловно, невозможно. А если она пойдет по какому то более благоприятному сценарию, то, мне кажется, все таки можно. Можно выйти на некоторую минимальную положительную кривую. Конечно, все зависит от проявления политической воли и политики государства.

Встает вопрос, а из каких стран приезжают к нам мигранты. Если говорить о тех, которых мы принимаем на постоянное место жительства, то это, конечно, мигранты из стран СНГ, Индии, Китая, стран Африки. В настоящее время к миграции из стран СНГ

Россия не готова, а к миграции из Индии, Китая и Африки Россия не готова абсолютно. Никто к ней и не готовится, хотя следует. Компенсацией прироста населения, как с точки зрения постоянного потока, так и с точки зрения временной трудовой миграции, за счет стран СНГ дело не решится. Ближайшая перспектива – 9 млн мигрантов до 2020 г. Где взять эти 9 млн человек плюс к уже существующим 5 млн, которые в настоящее время уже циркулируют по России? Четыре, пять, шесть миллионов мигрантов – кто как оценивает, но тем не менее это не один, и не два миллиона.

Если мы такую правительственную политику в отношении мигрантов примем, то возникает большая проблема интеграции. Даже если эта трудовая миграция временная, то все равно необходима интеграция людей, потому что часть этой трудовой миграции, как показывают все наши исследования, становится долгосрочной. Иными словами, люди приезжают не на сезон, а – на год, на два, на три и очень часто остаются еще дольше.

Вторая часть трудовой миграции – циркулярная. Это означает, что человек, может быть, уезжает на два месяца домой, а в следу